Veiligheidsregio IJsselland
Brandweer | GHOR | Politie | Gemeenten

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 496
30 december
2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Veiligheidsregio IJsselland.

Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio IJsselland ter aanvulling op de CAR-UWO

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio IJsselland:

Gelet op de instemming van Commissie voor Georganiseerd Overleg
d.d. 26 november 2016.

besluit

tot het vaststellen van de navolgende arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio IJsselland ter aanvulling op de CAR-UWO.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Na artikel 1:2a worden de volgende artikelen toegevoegd:

Artikel 1:2a:0:1 Begripsbepaling

Een stagiair is een student die dagonderwijs volgt bij een reguliere instelling op VMBO, MBO, HBO of WO-niveau en in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aangeboden krijgt op basis van een stage-overeenkomst.

Artikel 1:2a:0:2 Stagevormen

De volgende vormen van stage zijn mogelijk:

1. Oriënterende stage (VMBO, snuffelstage, maatschappelijke stage), waarbij het voornaamste doel is om inzicht te geven in de organisatie;
2. Praktijkstage op (V)MBO/HBO/WO-niveau, waarbij het voornaamste doel is om kennis en vaardigheden in de praktijk te brengen en/of een stageopdracht uit te voeren. Deze stage duurt in het algemeen een half jaar;
3. Afstudeerstage op (V)MBO/HBO/WO-niveau, waarbij het voornaamste doel is om (zelfstandig) een onderzoeksopdracht uit te werken. Deze stage duurt in het algemeen een half jaar met mogelijke uitloop naar één jaar.

Artikel 1:2a:0:3 Criteria

De leidinggevende beslist, namens het dagelijks bestuur, over het aangaan van een stage-overeenkomst, na advies te hebben ingewonnen bij de adviseur HRM, op basis van onderstaande criteria:

1. Aansluiting van de aard van het onderwijs en de kennis van de stagiair bij de te verrichten werkzaamheden;
2. De mogelijkheden van de onderwijsinstelling en Veiligheidsregio IJsselland om de gewenste stage te faciliteren (met betrekking tot de werkplek en begeleiding);
3. Voldoende budget voor de te betalen vergoeding.

Artikel 1:2a:0:4 Vergoeding

1. De vergoeding is afhankelijk van het soort stage en wordt naar rato berekend:
   a. Oriënterende stage: geen vergoeding;
   b. Stage op VMBO/MBO-niveau: 10% van salarisschaal 5 periodiek 11;
   c. Stage op HBO/WO-niveau: 10% van salarisschaal 8 periodiek 11;
2. Bij ziekte langer dan twee weken wordt de vergoeding stop gezet.
3. Er wordt geen vergoeding betaald aan de onderwijsinstelling.
4. De stagevergoeding moet worden gezien als een onkostenvergoeding voor lunchkosten, reiskosten en andere kleine uitgaven. Indien de stagiair onkosten maakt die voortvloeien uit de stage, dan kunnen deze na overleg met de stagebegeleider worden gedeclareerd.

Artikel 1:2a:0:5 Stage-overeenkomst

1. In een stage-overeenkomst worden ten minste afspraken vastgelegd tussen de stagiair, onderwijsinstelling en Veiligheidsregio IJsselland over:
   a) Aard, doel en duur van de stage;
   b) Begeleiding van de stagiair bij de onderwijsinstelling en Veiligheidsregio IJsselland;

c) Stageopdracht;
d) Werktijden en werkplek;
e) Maandelijkse vergoeding;
f) Reis- en onkostenvergoedingen.

2. Een stagiair moet voor de start van de stage een verklaring omtrent het gedrag kunnen overhandigen, met uitzondering van de stagiaires die een oriënterende stage lopen. De kosten van deze verklaring kunnen worden gedeclareerd met bewijs van betaling.

Na artikel 1:2b worden de volgende artikelen toegevoegd:

Artikel 1:2b:0:1 Begripsbepaling
Een wep-er is een medewerker die binnen Veiligheidsregio IJsselland werkervaring wil opdoen om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Artikel 1:2b:0:1 Criteria
1. Bij een werkervaringsplaats staat het leerproces en het opdoen van ervaring voorop en niet het verdienen van geld. Een wep-er wordt los van de reguliere formatie en werkzaamheden ingezet.
2. De leidinggevende beslist, namens het dagelijks bestuur, over het aangaan van een werkervaringsovereenkomst, na advies te hebben ingewonnen bij de adviseur HRM, op basis van onderstaande criteria:
   a) Aansluiting van leervraag, opleidingsniveau, kennis en vaardigheden van de wep-er bij de mogelijk te verrichten werkzaamheden;
   b) De mogelijkheden van Veiligheidsregio IJsselland om de gewenste werkervaringsplaats te faciliteren (met betrekking tot de werkplek en begeleiding);
   c) Voldoende budget voor de te betalen vergoeding.

Artikel 1:2b:0:3 Vergoeding
1. De vergoeding bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon per maand bij een werkweek van 36 uur. De vergoeding wordt naar rato toegekend.
2. Bij ziekte langer dan twee weken wordt de vergoeding stop gezet.

Artikel 1:2b:0:4 Kostenvergoeding
1. De wep-er ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer op basis van openbaar vervoer 2e klasse. Als met eigen vervoer wordt gereisd is de vergoeding € 0,19 per kilometer.
2. De wep-er kan aanspraak maken op een vergoeding van de noodzakelijk gemaakte dienstreiskosten of andere onvermijdelijke kosten die met de werkervaringsplaats samenhangen.

Artikel 1:2b:0:5 Werkervaringsovereenkomst
1. In een werkervaringsovereenkomst worden ten minste afspraken vastgelegd tussen de wep-er en Veiligheidsregio IJsselland over:
   a) Aard, doel en duur van de werkervaringsplaats;
   b) Werkzaamheden;
   c) Werktijden en werkplek;
   d) Maandelijkse vergoeding;
   e) Reis- en onkostenvergoedingen.

2. Een wep-er moet voor de start van de werkervaringsplaats een verklaring omtrent het gedrag kunnen overhandigen. De kosten van deze verklaring kunnen worden gedeclareerd met bewijs van betaling.

Hoofdstuk 3 Salaris en toelagen
§ 1 Algemene bepalingen
Na artikel 3:1 wordt het volgende artikel ingevoegd:

Artikel 3:1:0:1 Functiewaarderingssysteem
De functies worden beschreven en gewaardeerd volgens de systematiek van het functiewaarderingssysteem van HR21.
§ 2 Salaris
Na artikel 3:4 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:4:0:1 Aanvullende voorwaarden

1. De ambtenaar wordt jaarlijks beoordeeld aan de hand van de regeling gesprekscyclus. De periodieke salarisverhoging wordt toegekend als de ambtenaar in de beoordeling een eindscore heeft van tenminste 'voldoende'.
2. Indien er geen jaarlijkse beoordeling voorafgaande aan de maand januari heeft plaats gevonden, zoals bedoeld in lid 1, dan vindt de periodieke salarisverhoging automatisch plaats.

Artikel 3:4:0:2 Voorwaarden extra periodieke verhoging

Het dagelijks bestuur kan aan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging, naast de periodieke salarisverhoging zoals bedoeld in artikel 3:4 lid 1, toekennen. Dit is mogelijk als de ambtenaar langer dan één jaar bovengemiddeld functioneert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke motivatie van de leidinggevende.

Artikel 3:4:0:3 Vaste verhogingsdatum

De periodieke salarisverhoging, zoals bedoeld in artikel 3:4 lid 4, wordt jaarlijks toegekend met ingang van de maand januari.

Na artikel 3:6 wordt het volgende artikel ingevoegd:

Artikel 3:6:0:1 Uitwerking bij inpassing in hogere schaal

Bij de overgang naar een hogere schaal wordt de ambtenaar ingeschaald op het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal plus één extra periodiek.

§ 3 Salaristoelagen
Na artikel 3:8 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:8:0:1 Uitwerking functioneringstoelage

1. De leidinggevende kan, na akkoord van de naast hoger leidinggevende, een ambtenaar voordragen voor een functioneringstoelage. De voordracht bevat een schriftelijke motivatie waaruit blijkt dat de ambtenaar aan, de in artikel 3:8 lid 1 genoemde voorwaarden, voldoet. Het dagelijks bestuur kan op basis van deze motivatie de functioneringstoelage toekennen.
2. De functioneringstoelage wordt maandelijks uitgekeerd.

Na artikel 3:9 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:9:0:1 Uitwerking arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage wordt maandelijks uitgekeerd.

Na artikel 3:11 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:11:0:1 Uitwerking toelage onregelmatige dienst 24-uursdienst brandweerpersoneel

1. Dit artikel is ook van toepassing op de functies manschap en bevelvoerder die op grond van artikel 9a:2:0:1 een bezwarende functie hebben en tevens in een 24-uursrooster werkzaam zijn.
2. De toelage onregelmatige dienst voor de ambtenaren, genoemd in lid 1, wordt gecorrigeerd met een wegingsfactor. De wegingsfactor bedraagt voor werkuren 1, voor wachturen 0,5 en voor slaapuren 0,25. De hoeveelheid werk-, wacht- en slaapuren wordt bepaald in het voor de ambtenaar geldende dienstrooster.
3. Op basis van het rooster geldt een vaste toelage voor ambtenaren in de 24-uursdienst in Deventer van 17,6 % en in Zwolle van 18,02% (peildatum 1 januari 2016). Wijziging van het dienstrooster leidt tot aanpassing van dit percentage.

Na artikel 3:13 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:13:0:1 Uitwerking toelage beschikbaarheidsdienst

1. De toelage beschikbaarheidsdienst wordt berekend op basis van het aantal personen in het rooster en wordt als vaste toelage per maand toegekend, conform tabel 1 uit bijlage IIf.
2. Voor de ambtenaren die zich beschikbaar houden voor een aangewezen functie binnen de crisisorganisatie, geldt een toelage die afwijkt van artikel 3:13 lid 2. De toelage bedraagt 6% van het maximum van schaal 12 en is berekend op basis van het aantal personen in het rooster conform tabel 2 uit bijlage IIf.
3. Zodra de ambtenaar een melding via een pager of mobiele telefoon krijgt en werkzaamheden verricht, begint de werktijd. De werktijd wordt na beëindiging van de werkzaamheden afgerond op 15 minuten naar boven.

4. Bij werkzaamheden die voortvloeien uit een oproep tijdens een beschikbaarheidsdienst , wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen. Als binnen een half uur na beëindiging van deze werkzaamheden, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd ook arbeid.
5. Als gelijktijdig beschikbaarheidsdiensten wordt verricht voor meerdere functies, is één vergoeding, de hoogste, van toepassing.
6. Bij vervanging door ziekte of uitval kan de ambtenaar de extra gemaakte beschikbaarheidsdiensten declareren, indien ruilen op een ander moment niet lukt. Bij ziekte of uitval van een van de ambtenaren in het rooster, langer dan 6 weken, wordt de maandelijkse vergoeding tijdelijk aangepast aan het aantal personen in het rooster. Indien de zieke of uitgevallen ambtenaar weer zijn beschikbaarheidsdiensten draait, wordt de maandelijkse vergoeding opnieuw aangepast.
7. Het dagelijks bestuur wijst, na overleg met de medezeggenschap, de functies of operationele taken aan, die aanspraak kunnen maken op een toelage beschikbaarheidsdienst conform lid 1 of lid 2.
8. Dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar die beschikbaarheidsdiensten heeft voor een brandweerpiket.

Na artikel 3:14 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:14:0:5 Duiktoelage

1. De ambtenaar die is aangesteld als brandweerduiker en voldoet aan de volgende eisen:
   a. medisch geschikt is voor de duikactiviteiten
   en
   b. in het bezit is van een geldig diploma voor het duiken ontvangt naar rato een vergoeding van € 79,97 bruto per maand (peildatum 1 april 2015).

2. De ambtenaar die de leeftijd van 46 jaar heeft bereikt mag het verzoek indienen om te stoppen met duikersactiviteiten.
3. Als de ambtenaar, vanwege het verzoek als bedoeld in lid 2, niet meer met duikersactiviteiten wordt belast, wordt de duiktoelage afgebouwd, conform artikel 3:16.
4. De vergoeding wordt geïndexeerd bij cao-wijzigingen.

Na artikel 3:15 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:15:0:1 Uitwerking garantietoelage

1. Het dagelijks bestuur kan in gevallen die leiden tot een onbillijke situatie en niet elders geregeld zijn in hoofdstuk 3, een garantietoelage toekennen.
2. De garantietoelage wordt verrekend met de inschaling in de hogere functieschaal op het moment dat de ambtenaar, aan wie een garantietoelage is toegekend, promotie maakt.
3. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de garantietoelage naar rato. Vergroten van aanstellingsomvang heeft geen effect.
4. De garantietoelage wordt geïndexeerd bij cao-wijzigingen.

Na artikel 3:20 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:20:0:1 Uitwerking beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

1. Het dagelijks bestuur kan op grond van een schriftelijke motivatie van de leidinggevende, een beloning toekennen aan een ambtenaar of een groep ambtenaren.
2. De beloning kan bestaan uit:
   a. Een geldbedrag van maximaal €350 netto;
   of
   b. Een vergoeding voor een opleiding of ontwikkelkans, aanvullend op de studiefaciliteitenregeling.

Na artikel 3:21 wordt het volgende artikel ingevoegd:

Artikel 3:21:0:1 Uitwerking Reis- en verblijfkosten

1. De ambtenaar ontvangt een vergoeding conform de Reisregeling Binnenland en de Reisregeling Buitenland.
2. De met de 24-uurs aanwezigheidsdienst belaste ambtenaar ontvangt per 24-uurs aanwezigheidsdienst een maaltijdvergoeding. Er kan door de leidinggevende een keuze gemaakt worden tussen een vergoeding in natura, dan wel een individuele onkostenvergoeding.
   a. Per aanwezigheidsdienst wordt door de Veiligheidsregio een maaltijd aangeboden.

b. De individuele onkostenvergoeding per aanwezigheidsdienst bedraagt €3,13 netto (peildatum 27 maart 2015). Deze vergoeding is berekend op basis van 2,1 % van het bedrag van de etmaalvergoeding voor dienstreizen in Nederland, voorkomend in de Reisregeling binnenland.

Na artikel 3:22 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 3:22:0:1 Uitwerking reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (bij verandering van standplaats, anders dan op eigen verzoek)

1. Het dagelijks bestuur kent de ambtenaar een reiskostenvergoeding toe, indien een ambtenaar, in opdracht van de werkgever, van werkplek wijzigt en daardoor een grotere reisafstand woon-werkverkeer ontstaat.
2. Deze vergoeding heeft uitsluitend betrekking op de extra kilometers.
3. Deze vergoeding bedraagt bij reizen met OV tweede klas, 100% van de meerkosten, te vergoeden op basis van declaratie.
4. Deze vergoeding bedraagt bij het gebruik van eigen vervoer € 0,19 netto per extra kilometer en te vergoeden op basis van declaratie.
5. Het aantal extra kilometers per enkele reis wordt berekend door middel van www.routenet.nl (met auto, optimale route). De extra kilometers is het verschil in reiskilometers tussen het woonadres en de oude en nieuwe standplaats.
6. De vergoeding voor de extra kilometers wordt gemaximeerd op 100 kilometer enkele reis.
7. Indien er een samenloop van vergoedingen voor reiskosten woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten ontstaat, zoals bedoeld in artikel 3:21, wordt deze laatste vergoeding, slechts toegekend tot het bedrag, waarmee dat de reiskosten woon-werkverkeer wordt overschreden.
8. De extra reistijd als gevolg van een wijziging van standplaats zoals bedoeld in lid 1, met aftrek van 15 minuten per enkele reis, geldt als diensttijd. Dit geldt voor de heen- en terugreis.
9. De reistijd van woning naar nieuwe standplaats wordt berekend via www.routenet.nl (met auto en optimale route), ongeacht de wijze van vervoer. De extra reistijd is het verschil in reistijd tussen het woonadres en de oude en nieuwe standplaats.
10. De tegemoetkoming in reistijd, zoals genoemd in lid 8 en 9, eindigt op 1 januari 2019.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Na artikel 4:2 lid 1 wordt artikel 4:2:0:1 ingevoegd:

Artikel 4:2:0:1 Standaard regeling werktijden

1. Voor alle ambtenaren, uitgezonderd de ambtenaren bedoeld in artikelen 4:3 en 4:8, is de standaardregeling voor werktijden van toepassing.
2. Eenmaal per jaar worden basisafspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de ambtenaar over de werktijden, vakantie en werkplanning binnen het dagvenster. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Er worden ten minste afspraken gemaakt over de dagen en het aantal uur per dag (binnen het dagvenster) dat de ambtenaar normaal gesproken werkt.
4. Bij het opnemen van vakantie of bij ziekte wordt het geplande aantal uur geregistreerd voor die dag. Bij vakantie of ziekte van een week of langer, kan de arbeidsduur per week niet overschreden worden.
5. Tijdens de gesprekscyclus worden deze afspraken geëvalueerd en eventueel bijgesteld.
6. Wanneer de ambtenaar binnen het dagvenster werkzaamheden moet verrichten buiten de afgesproken werktijden, wordt de gewerkte tijd op een ander moment gecompenseerd. De leidinggevende en de ambtenaar maken samen afspraken over de wijze van compenseren.

Na artikel 4:8 wordt artikel 4:8:0 ingevoegd:

Artikel 4:8:0:1 Vaststelling werktijden

1. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt de commandant brandweer deze namens het dagelijks bestuur vast in een rooster. Dit is van toepassing voor de ambtenaar werkzaam in de:
   a) 24-uursdienst in Zwolle en Deventer;
   b) Onregelmatige dienst bij de meldkamer;
   c) Aanwezigheidsdienst in Deventer.

2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week, met uitzondering van de ambtenaar die werkzaam is in de 24-uursdienst.
3. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
   a) De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.

b) De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op toelage onregelmatige dienst wordt ontweken.

Artikel 4:8:0:2 Aanwezigheidsdienst Deventer

1. Ambtenaren, aangesteld met een oplegprofiel manschap of bevelvoerder niet zijnde een vrijwillige aanstelling, kunnen binnen het dagvenster worden ingezet voor het verzorgen van de uitrukdienst bij alarmering. Ambtenaren worden door middel van roostering hiervoor ingepland. Het ingeroosterd zijn voor deze uitrukdienst, wordt aangemerkt als een aanwezigheidsdienst. De ambtenaar is verplicht zich gedurende deze hele aanwezigheidsdienst beschikbaar te houden. Deze beschikbaarheid brengt met zich mee dat ambtenaren op die dag aanwezig dienen te zijn in (de buurt van) de kazerne.
2. De aanwezigheidsdienst is van 08.00 uur tot 17.00 uur, waarbij de tijd tussen 12.30 uur en 13.00 uur telt als wachttijd. De wachttijd wordt vergoed met een wegingsfactor van 0,5.
3. Het bepaalde in lid 2 houdt in, dat voor een ambtenaar per gewerkte aanwezigheidsdienst van 08.00 – 17.00 uur, acht uur en drie kwartier werktijd geregistreerd kan worden.

Artikel 4:8:0:3 Werken in het weekend en op feestdagen

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Hoofdstuk 6 Vakantie

Na artikel 6:2:1 wordt artikel 6:2:1:1 ingevoegd:

Artikel 6:2:1:1 Extra vakantie

De ambtenaar met een arbeidsduur van 36 uur krijgt 14,4 uur extra vakantie per kalenderjaar. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur, wordt de extra vakantie naar rato berekend.

Toelichting

Bij de regionalisering in 2014 zijn alle lokale feestdagen vervallen. In de plaats daar van heeft iedere ambtenaar, bij een arbeidsduur van 36 uur, 14,4 uur extra vakantie toegekend gekregen. Vanaf 1 januari 2016 worden deze extra uren niet meer in een eigen artikel genoemd, maar als extra vakantie opgenomen in artikel 6:2:1:1.

Artikel 6:2:1:2 Budget levensfase bewust personeelsbeleid

Ingevolge artikel 6:2:1 lid 3 wordt bepaald dat in het kader van levensfase bewust personeelsbeleid faciliteiten worden geboden om ambtenaren optimaal inzetbaar te houden gezien hun persoonlijke situatie. Iedere ambtenaar krijgt 0,75% van zijn bruto jaarsalaris (op basis van een arbeidsduur van 36 uur), dat alleen in te zetten is voor de volgende doeleinden:

a. zorgverlof;
b. studieverlof;
c. kopen van uren;
d. persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten, gericht op inzetbaarheid van de ambtenaar.

Indien het geld niet aan een van deze doelen besteed wordt, vervalt het recht. Het kan niet worden uitgekeerd in geld.

Na artikel 6:2:6 wordt artikel 6:2:6:1 ingevoegd:

Artikel 6:2:6:1 Restsaldo

1. Iedere ambtenaar mag maximaal 72 uur, op basis van een arbeidsduur van 36 uur, meenemen naar het volgende kalenderjaar.

2. Indien het restsaldo aan het eind van een kalenderjaar hoger is dan 72 uur, dan dient de ambtenaar in overleg met zijn leidinggevende bij het vaststellen van de werktijden voor het eerst volgende kalenderjaar daarmee rekening te houden, zodat dit hogere saldo wordt verminderd.

Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid

Na artikel 7:8:1 wordt artikel 7:8:1:1 ingevoegd:

Artikel 7.8.1.1 Referte tijdvak

1. Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 7:8:1 wordt de gemiddelde hoogte van de vergoeding, zoals bedoeld in artikel 3:16, per maand bepaald op het bedrag dat overeenkomt met de gemiddelde vergoeding die in de drie kalendermaanden voorafgaande per maand is toegekend.
2. Indien dit gemiddelde sterk afwijkt van het gemiddelde in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het gemiddelde gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van de vergoeding.
3. Voor zover de ambtenaar op eerder bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn aanstelling heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Hoofdstuk 9a Bezwarende functie en regionalisering

Na artikel 9a:2 wordt artikel 9a:2:0:1 ingevoegd.

Artikel 9a:2:0:1 Bezwarende functie

Als bezwarende functies worden aangewezen de repressieve functies manschap en bevelvoerder.

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk aanpak

Na artikel 10d:28 worden de volgende artikelen ingevoegd:

§1 Algemene bepalingen

Artikel 10d:28:0:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk, artikel 10d:28:0:1 tot en met artikel 10d:28:0:14, is van toepassing op:

a. De ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO wordt ontslagen;
b. De ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO is ontslagen en een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Artikel10d:28:0:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. medewerker: de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 CAR-UWO wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt.
b. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan of een Van werk naar werk-contract afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen; deze fase wordt in geval van ontslag op grond van artikel 8:3 Van werk naar werk-traject genoemd;

Artikel 10d:28:0:3 Grondslag

Dit hoofdstuk berust op de artikelen 10d:7, lid 2 en 3, 10d:19 lid 2 en 3, 10d:28, lid 2 en 4 en 10d:34 van de CAR-UWO.

§2 Verplichtingen

Artikel 10d:28:0:4 Indeling verplichtingen in categorieën

1. Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
2. Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
3. Als verplichtingen van de derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de VR.
5. In de bij deze regeling horende bijlage wordt uitgewerkt welke verplichtingen onder welke categorie vallen.

Artikel 10d:28:0:5 Verplichtingen voor de medewerker
Gedurende de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere bijlage, bedoeld in artikel 10d:28:0:4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§3 Sancties

Artikel 10d:28:0:6 Sancties tijdens re-integratiefase
1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van de bezoldiging.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van de bezoldiging.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van de bezoldiging.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:0:7 Sancties tijdens aanvullende uitkering
1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:0:8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering
1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:0:9 Recidive
Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming

van het bepaalde in artikel 10d:28:0:6, vijfde lid, artikel 10d:28:0:7, vijfde lid en artikel 10d:28:0:8, vijfde lid.

Artikel 10d:28:0:10 Samenloop
Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 10d:28:0:11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid
Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§4 Slotbepalingen

Artikel 10d:28:0:12 Paritaire commissie
Een paritair samengestelde commissie, conform artikel 10d:24, brengt desgevraagd een bindend advies uit in het geval dat er een geschil is ontstaan.

Artikel 10d:28:0:13 Hardheidsclausule
Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk, indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 10d:28:0:14 Onvoorziene omstandigheden
In gevallen waarin dit hoofdstuk niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling
Na artikel 17.4 worden de volgende artikelen ingevoegd:

Artikel 17:4:0:1 Begripsbepalingen
Voor toepassing van artikel 17:4:0:1 tot en met 17:4:0:6 wordt verstaan onder:
a. Functiegerichte opleiding: een opleiding, training of cursus die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de ambtenaar binnen de huidige functie;
b. Loopbaangerichte opleiding: een opleiding, training of cursus die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de ambtenaar voor een toekomstige functie in het kader van (realistische) loopbaankansen en mobiliteit;
c. Contacturen: de uren die de ambtenaar, conform de daartoe gestelde studiebelastingsnormen, besteedt aan het volgen van lessen en het afleggen van een examen op een locatie bij een opleidingsinstituut;
d. Studiekosten: de kosten van cursus-, les-, college-, examen- en diplomagelden, alsmede verplicht voorgeschreven studiemateriaal.

Artikel 17:4:0:2 Studiefaciliteiten
1. Het dagelijks bestuur kan studiefaciliteiten toekennen voor functiegerichte en loopbaangerichte opleidingen.
2. Aan de ambtenaar die een functiegerichte opleiding volgt, worden de volgende faciliteiten toegekend:
    - Een vergoeding van 100% van de studiekosten op basis van facturatie;
    - Verlof ten behoeve van contact- en reisuren voor 100%. Indien deze contacturen op dagen vallen dat de ambtenaar normaal gesproken (conform jaarplanning) of volgens rooster niet werkt, dan kan de ambtenaar deze uren op een ander moment compenseren. Voor deze contacturen kan geen overwerk- of buitendagvenstervergoeding gedeclareerd worden. Alle uren die niet vallen onder de contact- of reisuren, worden niet gecompenseerd;
    - Een vergoeding van de reis- en verblijfskosten op basis van de Rijksregeling Reisregeling Binnenland of Reisregeling Buitenland.

3. Het dagelijks bestuur kent aan de ambtenaar die een loopbaangerichte opleiding volgt, afhankelijk van de beschikbare capaciteit en het budget, de volgende faciliteiten toe:
    a. Bij een hoog organisatiebelang:
        - Een vergoeding van maximaal 100% van de studiekosten op basis van facturatie;
        - Verlof ten behoeve van contacturen voor maximaal 100%. Indien deze contacturen op dagen vallen dat de ambtenaar normaal gesproken (conform jaarplanning) of volgens

rooster niet werkt, dan kan de ambtenaar deze uren op een ander moment compenseren. Voor deze contacturen kan geen overwerk- of buitendagvenstervergoeding gedeclareerd worden. Alle uren die niet vallen onder de contacturen, worden niet gecompenseerd;
- Een vergoeding van de reis- en verblijfskosten op basis van de Rijksregeling Reisregeling Binnenland of Reisregeling Buitenland.

b. Bij een laag organisatiebelang:
- Een vergoeding van maximaal 50% van de studiekosten op basis van declaratie tot een maximum van € 1500 per jaar;
- Verlof ten behoeve van contacturen voor maximaal 50%. Indien deze contacturen op dagen vallen dat de ambtenaar normaal gesproken (conform jaarplanning) of volgens rooster niet werkt, dan kan de ambtenaar deze uren op een ander moment compenseren. Voor deze contacturen kan geen overwerk- of buitendagvenstervergoeding gedeclareerd worden. Alle uren die niet vallen onder de contacturen, worden niet gecompenseerd;

c. Het dagelijks bestuur bepaalt bij loopbaangerichte opleidingen voorafgaande aan de opleiding eenmalig de mate van organisatiebelang. Als richtlijn kan gehanteerd worden dat bij gewenste door- of uitstroom van de ambtenaar het organisatiebelang hoog is. Tijdens de looptijd van de opleiding kan het dagelijks bestuur de bepaalde mate van organisatiebelang wijzigen ten gunste van de ambtenaar.

Artikel 17:4:0:3 Resultaatverplichting

De toekenning van studiefaciliteiten geeft ook verplichtingen voor de ambtenaar. De organisatie verwacht, in ruil voor de toegekende faciliteiten, dat de ambtenaar zich houdt aan de volgende afspraken:
1. De ambtenaar rondt de opleiding binnen de door het opleidingsinstituut gestelde termijn af.
2. De ambtenaar informeert de leidinggevende regelmatig over de voortgang van de opleiding. Tijdens de gesprekscyclus is de voortgang een onderwerp van gesprek.
3. Bij het positief afronden van de opleiding levert de ambtenaar het diploma, certificaat of ander document van afronding in kopie digitaal aan bij het team HRM.

Artikel 17:4:0:4 Terugbetalingsverplichting

1. De ambtenaar aan wie studiefaciliteiten is verleend, wordt in de volgende gevallen een terugbetalingsverplichting opgelegd:
   a. In het geval dat de ambtenaar de opleiding voortijdig afbreekt zonder dat er sprake is van bijzondere omstandigheden, betaalt de ambtenaar het bedrag terug, dat aan de ambtenaar is toegekend en door de organisatie al is vergoed.
   b. In het geval dat de ambtenaar binnen drie jaar na de ingangsdatum van de studiefaciliteiten, de organisatie verlaat. De ambtenaar betaalt 1/36 gedeelte voor elke maand die resteert in bovengenoemde termijn van drie jaar, van het bedrag dat is toegekend, terug.

2. De terugbetalingsverplichting bestaat niet in onderstaande gevallen:
   - het ontslag de ambtenaar niet is toe te rekenen;
   - aan de ambtenaar ontslag is verleend met recht op een pensioenuitkering;
   - de ambtenaar op grond van artikel 17:4:0:2 lid 3 studiefaciliteiten heeft toegekend gekregen en het ontslag het gevolg is van de gewenste mobiliteit.

Artikel 17:4:0:5 Procedure aanvraag van studiefaciliteiten

1. In de gesprekscyclus worden afspraken over ontwikkeling, mobiliteit en opleidingen vastgelegd. Hier worden ook afspraken vastgelegd over de gevolgen voor de werkplanning indien de ambtenaar een opleiding gaat volgen. Daarbij wordt rekening gehouden met de werktijdenregeling en arbeidstijdenwet.
2. De ambtenaar vult, in overleg met de leidinggevende, het aanvraagformulier studiefaciliteiten in. Het ondertekende formulier wordt digitaal ingediend bij het team HRM.
3. Het dagelijks bestuur neemt in zijn afweging mee of de opleiding past binnen de organisatieontwikkeling en het opleidingsbudget. De HRM-adviseur kan hierbij adviseren.
4. Faciliteiten worden per jaar verleend door het dagelijks bestuur door middel van een schriftelijk besluit.
5. Bij meerjarige opleidingen dient de ambtenaar jaarlijks opnieuw studiefaciliteiten aan te vragen, tenzij in het besluit bij toekenning van de eerste aanvraag hierover andere afspraken zijn opgenomen.

Artikel 17:4:0:6 Wijziging en beëindiging van studiefaciliteiten

1. Het dagelijks bestuur kan besluiten de toekenning van studiefaciliteiten te wijzigen, indien er sprake is van bijzondere omstandigheden.
2. Het dagelijks bestuur kan besluiten de toekenning van studiefaciliteiten te beëindigen, indien de ambtenaar, volgens de normen van het opleidingsinstituut waar de opleiding wordt gevolgd, onvoldoende voortgang boekt zonder dat er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilliger

Na artikel 19:13:1 wordt artikel 19:13:0:1 ingevoegd:

Artikel 19:13:0:1 Vergoeding niet-repressieve vrijwilliger

De niet-repressieve vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIe.

Hoofdstuk 20 Piketvergoeding brandweerdiensten

Na artikel 20:1:1 wordt artikel 20:1:1:1 ingevoegd:

Artikel 20:1:1:1 Piketvergoeding brandweerdiensten

1. De piketvergoeding is alleen van toepassing voor ambtenaren die belast zijn met piketdiensten voor de oplegprofielen Commandant van dienst, Algemeen commandant van Dienst, Hoofdofficier van dienst, Officier van dienst, meetplanleider en adviseur gevaarlijke stoffen.
2. De ambtenaar als bedoeld in het eerste lid, aan wie is opgedragen zich via een rooster beschikbaar te houden buiten de voor hem geplande werktijden en verplicht is gehoor te geven aan een oproep, ontvangt een vaste vergoeding per maand conform tabel 3 uit bijlage IIf. Deze vergoeding is gebaseerd op het gestelde in artikel 20:1:2 en gebaseerd op het maximum van de waardering, behorende bij het betreffende oplegprofiel uit HR21.
3. Zodra de ambtenaar een melding of alarmeringsoproep, op een door de werkgever ter beschikking gestelde pager of mobiele telefoon, krijgt en werkzaamheden verricht, begint de werktijd en komt de ambtenaar in aanmerking voor een buitendagvenstervergoeding overeenkomstig artikel 3:12 CAR-UWO.
4. Bij werkzaamheden die voortvloeien uit een oproep tijdens een piketdienst , wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen. Als binnen een half uur na beëindiging van deze werkzaamheden, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid.
5. Bij vervanging door ziekte of uitval kan de ambtenaar de extra piketdiensten declareren, indien ruilen op een ander moment niet lukt. Bij ziekte of uitval van een van ambtenaren in het rooster, langer dan 6 weken, wordt de maandelijkse vergoeding tijdelijk aangepast aan het aantal personen in het rooster. Indien de zieke of uitgevallen ambtenaar weer zijn piketdiensten draait, wordt de maandelijkse vergoeding ook weer aangepast.
6. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de piketvergoeding blijvend verlaagd wordt, kan in aanmerking komen voor een afbouwtoelage conform artikel 3:16.

Veiligheidsregio IJsselland
Brandweer | GHOR | Politie | Gemeenten

Bijlage IId Uitvoeringsregeling bij bijlage IIb van de CAR/UWO

Activiteit	Vergoeding
Opkomst na alarmering	uitruktarief min. 1 uur bij meerdere alarmeringen in 1 uur; 1 uur vergoeding
Uitruk, herbezetting bij incident	uitruktarief min. 1 uur meerdere afgerond op 30 min. naar boven (voor 5 jr)
Reguliere oefenavonden	oefentarief daadwerkelijke oefenuren
Opleidingen, niet-reguliere oefeningen, cursussen korter dan 5 uur	oefentarief incl. reisuren daadwerkelijke uren
Inzet bedrijfsopvangteam na incident korter dan 5 uur	uitruktarief daadwerkelijk gewerkte uren
Evenementen (wachtlopen) korter dan 5 uur	oefentarief daadwerkelijk gewerkte uren
Opleidingen, niet-reguliere oefeningen, cursussen, inzet BOT en evenementen langer dan 5 uur	tarief langdurige aanwezigheid reisuren tellen niet mee voor de aanwezigheid reisuren vergoed obv oefenvergoeding daadwerkelijke uren
Reiskosten dienstreizen	Met dienstauto of bij gebruik eigen auto vergoeding conform beroepsmedewerkers
Jaarvergoeding ploegleider	Oefentarief bevelvoerder Vast deel van 90 taakuren voor werkoverleg Flexibel deel dat afhankelijk is van het aantal vrijwilligers per post: voor het voeren van functioneringsgesprekken: 2,5 uur per ploeglid; Personele gebeurtenissen: 1 uur per ploeglid; Administratie per uitruk in Veiligheidspaspoort: 5 minuten p/uitruk.
Medische keuring	oefentarief daadwerkelijke keuringsuren, incl. reistijd
Consignatie	conform CAR-UWO artikel 19:18 (=10/16 over oefentarief)
Kazerneringdienst	Wacht- werk- en uitrukuren 100%, slaapuren 50% (tussen 23.00-07.00) oefentarief
Niet-repressieve werkzaamheden repressieve aanstelling (oefenleider, functioneringsgesprekken, vergaderingen, ademlucht, onderhoud, logistieke voorbereiding, preventie/voorlichting etc)	na toestemming teamleider repressie oefentarief obv functie daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief voorbereiding langer dan 5 uur gewerkt (exclusief reistijd): tarief langdurige aanwezigheid
Niet-repressieve werkzaamheden niet- repressieve aanstelling (oefenleider, functioneringsgesprekken, vergaderingen, ademlucht, onderhoud, logistieke voorbereiding, preventie/voorlichting etc)	na toestemming teamleider repressie oefentarief obv functie daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief voorbereiding langer dan 5 uur gewerkt (exclusief reistijd): tarief langdurige aanwezigheid
(Kern)instructeurstaken (niet) repressieve aanstelling: • (kern)instructie geven; • afnemen van toetsen blijvende vakbekwaamheid; • deelname aan expertgroepen en bijscholingen; • ontwikkelen les- en leerstof.	Na toestemming vakteamleider vakbekwaamheid Uitruktarief bevelvoerder Daadwerkelijk gewerkte uren
Niet repressieve werkzaamheden van leden voor de ondernemingsraad of het georganiseerd overleg	Ondernemingsraad Daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief reisuren en voorbereiding, met een maximum aantal uren per week conform faciliteitenregeling: 1. Per lid in totaal gem. 4 uur per week of, indien lid van een vaste OR-commissie, in totaal gem. 6 uur per week; 2. De voorzitter en de secretaris in totaal gem. 12 uur per week; 3. De andere leden van het dagelijks bestuur in totaal gem. 8 uur per week. Ondernemingsraad en georganiseerd overleg Uurvergoeding voor brandweervrijwilligers met een andere hoofdwerkgever dan de VRIJ: - Oefentarief obv functie - Uren tussen 8.00-18.00 uur uitruktarief obv functie alleen tbv OR/GO-vergaderingen en opleiding/trainingen.
Leider jeugdbrandweer	na toestemming teamleider repressie (lokale afwijkingen mogelijk) daadwerkelijk gewerkte uren
Deelname brandweerwedstrijden	na toestemming teamleider repressie (lokale afwijkingen mogelijk) daadwerkelijk gewerkte uren

Bijlage IIe Vergoedingentabel niet-repressieve vrijwilliger

Cate-go-rie	Omschrijving Categorie	Jaar- vergoeding	Uurbedrag voor oefe-ning, cursussen en overige werkzaam-heden	Uurbedrag voor brandbe-strij-ding en hulp-verlening	Uurbedrag voor langdurige aanwe-zig- heid
1	Niveau Aspirant Manschap: Algemene Ondersteunende functies.	330	10,20	-	12,71
2	Niveau Manschap A: Functies gericht op de voorbereiding van de daadwerkelijke brandweertaak.	330	11,72	-	14,68
3	Niveau Manschap B: Functies op het gebied van voorlichting brandveilig leven en begeleiding van specifieke werkzaamheden c.q. oefeningen.	330	13	-	16,25
4	Niveau bevelvoerder. Functies met een leidinggevend aspect in zich.	495	16,28	-	20,41

Peildatum 1 april 2015

Bijlage IIf Beschikbaarheids- en piketvergoeding

Ambtenaren die volgens een rooster piket- en beschikbaarheidsdiensten hebben, krijgen een vast bedrag per maand conform de artikelen 3:13 en 20:1:1:1. Ambtenaren binnen hetzelfde rooster moeten evenveel diensten per jaar ingeroosterd staan. Diensten ruilen kan, mits het totaal aantal diensten gemiddeld genomen gelijk blijft. Bij de vaste bedragen is rekening gehouden met een gemiddeld aantal feestdagen per jaar en wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur, waarbij er 36 uur verminderd zijn op het totaal aantal uren die ambtenaren beschikbaar moeten zijn. Daadwerkelijk gewerkte uren tijdens een beschikbaarheidsdienst worden niet verrekend met de piket- en beschikbaarheidsvergoeding. Bij landelijke salariswijzigingen worden de bedragen in de tabellen aangepast.

Tabel 1 Beschikbaarheidsvergoeding cf artikel 3:13

Personen in rooster	Beschikbaarheidsvergoeding per maand (bruto)
2	€ 354,93
3	€ 235,97
4	€ 176,73
5	€ 141,27
6	€ 117,66
7	€ 100,81
8	€ 88,18

Peildatum 1 april 2015

Tabel 2 Beschikbaarheidsvergoeding crisisorganisatie cf artikel 3:13:0:1 lid 2

Personen in rooster	Beschikbaarheidsvergoeding per maand (bruto)
2	€ 572,00
3	€ 381,33
4	€ 286,00
5	€ 228,80
6	€ 190,67
7	€ 163,43
8	€ 143,00

Peildatum 1 april 2015

Tabel 3 Piketvergoedingen cf hoofdstuk 20

Personen in piket	Vergoeding OVD/AGS/meetplanleider piket per maand (bruto)	Vergoeding HOVD piket per maand (bruto)	Vergoeding ACB piket per maand (bruto)	Vergoeding CVD piket per maand (bruto)
2	€ 815,26	€ 937,61	€ 1065,27	€ 1154,67
3	€ 542,40	€ 623,80	€ 708,73	€ 768,21
4	€ 406,39	€ 467,37	€ 531,01	€ 575,57
5	€ 324,91	€ 373,67	€ 424,54	€ 460,17
6	€ 270,65	€ 311,26	€ 353,64	€ 383,32
7	€ 231,92	€ 266,72	€ 303,03	€ 328,47
8	€ 202,88	€ 233,33	€ 265,10	€ 287,34

Peildatum 1 april 2015